

VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS VISUOMENĖS SVEIKATOS BIURO LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus miesto savivaldybės visuomenės sveikatos biuro lygių galimybių ir įvairovės politika (toliau – Politika) – tai Vilniaus miesto savivaldybės visuomenės sveikatos biuro (toliau – Biuras) dokumentas, reglamentuojantis lygių galimybių ir įvairovės puoselėjimo, įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principus bei pagrindines šių principų įgyvendinimo priemones Biure.

2. Politikos tikslas – užtikrinti visų Biuro darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį bei vienodas ir lygias galimybes iki bei po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, kitų aplinkybių, numatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose.

3. Politika taikoma visiems Biuro darbuotojams. Darbuotojai, vykdydami savo darbo funkcijas, privalo laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų.

4. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu ir kitais teisės aktais.

5. Šioje Politikoje vartojamos sąvokos:

5.1. **atsakingas asmuo** – Biuro patarėjas (toliau – Patarėjas);

5.2. **darbuotojas** – Biuro darbuotojas, įskaitant savanorišką praktiką atliekančius asmenis;

5.3. **diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, kitų Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose numatytų aplinkybių pagrindu;

5.4. **lygios galimybės ir įvairovė** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

5.5. **lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas** – šioje Politikoje nustatytų principų ir (arba) jų įgyvendinimo priemonių nesilaikymas ir (arba) su tuo susijusių pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas;

5.6. **netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo

kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

5.7. **priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaikų pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

5.8. **seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys, nukreiptas į konkretų asmenį, kai siekiama pakenkti asmens orumui, sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu arba fiziniais veiksmais;

5.9. **socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai;

5.10. **tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeiminės ar santuokinės padėties, politinių pažiūrų pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės aktų leidžiamus ribojimus.

II SKYRIUS PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPAI

6. Biuras užtikrina darbuotojų lygias galimybes bei įvairovę ir netoleruoja tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos visose jo veiklos sferose.

7. Biuras skatina visuomenės įvairovę atspindinčią darbo aplinką, diegia tolerancijos ir pagarbos įvairovei principus savo veikloje.

8. Darbuotojai privalo būti sąžiningi, objektyvūs, atviri įvairovei, nežeminti kitų darbuotojų, laikytis aukščiausių lygių galimybių ir įvairovės bei pagarbos žmogaus teisėms principų.

9. Darbuotojų darbo sąlygos, darbo užmokestis, papildomos naudos ir kiti darbo organizavimo aspektai yra nustatomi siekiant sudaryti lygias galimybes bei įvairovę ir padėti darbuotojams derinti darbą, asmeninį gyvenimą ir vykdyti šeiminius įsipareigojimus.

10. Kiekvienas darbuotojas, nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, šeiminės ar santuokinės padėties, turi teisę už darbą Biure gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, turimų kompetencijų, bet ne nuo darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.

11. Biuro sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, pareigų paaukštinimu, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami taikant vienodus objektyvius atrankos kriterijus ir sąlygas.

12. Biuras gerbia ir saugo darbuotojų teises, elgiasi su jais sąžiningai ir pagarbiai, sudaro saugias ir jų poreikius atitinkančias darbo sąlygas, skatina geriausią darbuotojų sugebėjimų panaudojimą bei vystymą, jokia forma nediskriminuoja darbuotojų.

III SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

13. Biuras, įgyvendindamas lygių galimybių ir įvairovės principus:

13.1. priimdamas į darbą taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, remdamasis objektyviais ir nešališkais su darbu susijusiais profesiniais kriterijais, išskyrus atvejį, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;

13.2. skelbimus apie laisvas darbo vietas rengia taip, kad jie nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams;

13.3. atrankoje į pareigas dalyvaujančiam asmeniui pateikia klausimus, kurie yra susiję tik su būsimų darbo funkcijų vykdymu ir kandidato pažinimu. Kandidatų atranką vykdantys asmenys turi vengti klausimų apie kandidato lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, tikėjimą, įsitikimus ar pažiūras, šeimines ar santuokines padėtis, politines pažiūras ar kitų klausimų, nesusijusių su asmens dalykinėmis savybėmis;

13.4. sudaro vienodas darbo sąlygas, vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką reikalingoms darbo funkcijoms atlikti, suteikia darbui atlikti reikalingas darbo priemones bei įrankius, apsaugos priemones, sudaro galimybes turėti lanksčias darbo sąlygas bei teikia vienodas lengvatas, priklausomai nuo veiklos pobūdžio;

13.5. sudaro vienodas galimybes tobulėti darbe, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, dalyvauti ugdymo programose, atskleisti profesinį bei dalykinį potencialą ir vystyti karjerą, paremtą profesinėmis kompetencijomis, patirtimi bei gebėjimais;

13.6. suteikia vienodais principais nustatomas papildomas naudas;

13.7. taiko vienodus darbuotojų veiklos vertinimo kriterijus bei procedūras;

13.8. taiko vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

13.9. darbuotojams taiko vienodą darbo apmokėjimo sistemą, nediskriminuojant jų dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, šeiminių ar santuokinių padėties, politinių pažiūrų;

13.10. užtikrina, kad darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, psichologinio smurto, mobingo, tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos;

13.11. darbuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims suteikia galimybę pranešti apie galimus lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimus ir įsipareigoja juos nagrinėti nustatyta tvarka, kaip tai numatyta Politikos IV skyriuje;

13.12. užtikrina, kad darbuotojas, pranešęs apie galimą lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių. Šios aplinkybės negali būti darbo santykių su tokiu darbuotoju nutraukimo priežastis;

13.13. imasi tinkamų priemonių, kad žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;

13.14. didina darbuotojų sąmoningumą lygių galimybių ir įvairovės tema.

14. Darbuotojai, įgyvendindami lygių galimybių ir įvairovės principus:

14.1. savo veikloje vadovaujasi Politikos nuostatomis;

14.2. netoleruoja priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, psichologinio smurto, mobingo, tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos savo ir kitų darbuotojų bei kitų asmenų atžvilgiu;

14.3. praneša apie galimus lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimus taip, kaip numato šios Politikos IV skyrius.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMO DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PAŽEIDIMO TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

15. Darbuotojai arba kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jie buvo diskriminuojami, jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės, jų atveju susiklostė lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo situacija, turi teisę pateikti pranešimą / skundą (toliau – Pranešimas).

16. Pranešimą galima pateikti tokiais būdais:

16.1. užpildant Pranešimo formą Biuro interneto svetainėje, skiltyje „Korupcijos prevencija“ adresu <https://www.vilniussveikiau.lt/pranesk-apie-pazeidima/>;

16.2. el. paštu pasitikejimolinija@vvsb.lt;

16.3. tiesiogiai Teisės ir personalo skyriaus vedėjui. Šiuo atveju Teisės ir personalo skyriaus vedėjas Pranešimą nedelsdamas privalo perduoti atsakingam asmeniui.

17. Apie galimus Politikos pažeidimus galima pranešti anonimiškai. Šiuo atveju Biuras pasilieka diskrecijos teisę spręsti dėl tyrimo pradėjimo, t. y. tyrimas dėl objektyvių priežasčių gali būti nepradėtas (pavyzdžiui, trūksta įrodymų, duomenų, pateikiama bendro pobūdžio informacija ir kt.).

18. Pranešimas turi būti aiškus ir suprantamas. Pranešime turi būti kuo daugiau aprašytas galimas pažeidimas, nurodant galimą pažeidėją (vardas, pavardė, pareigos), galimą pažeidimo padarymo datą, vietą ir kitą reikšmingą informaciją, padėsiančią identifikuoti galbūt pažeidimą padariusį Biuro darbuotoją ar kitas tyrimui reikšmingas aplinkybes. Kartu su Pranešimu gali būti teikiami dokumentai, duomenys, kurie padės atskleisti galbūt padarytą pažeidimą.

19. Visus pranešimus atsakingas asmuo registruoja registre, kuris nėra viešas.

20. Jei Pranešimas gaunamas kitu būdu (pvz.: paštu, bendru Biuro el. paštu), dokumentų valdymo funkcijas atliekantis darbuotojas Pranešimo neregistruoja. Toks Pranešimas nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną perduodamas atsakingam asmeniui, kuris užregistruoja jį tam skirtame registre.

21. Informacija apie tokį Pranešimą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

22. Pranešimą dėl Politikos pažeidimo nagrinėja Biuro etikos komisija (toliau – Komisija).

23. Atsakingas asmuo gautą informaciją nedelsdamas, bet ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo gavimo pateikia Komisijai.

24. Šios Politikos galimo pažeidimo tyrimas atliekamas Biuro direktoriaus įsakymu patvirtintame Komisijos darbo reglamente nustatyta tvarka.

25. Biuras užtikrina, kad darbuotojas (kandidatas į laisvą darbo vietą) bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks Pranešimą dėl diskriminacijos ar lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo, arba dalyvaus byloje dėl diskriminacijos prieš Biurą, jo darbuotoją ar kitą su Biuru kaip nors susijusį asmenį.

26. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą į laisvą darbo vietą, kuris pateikė Pranešimą dėl diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

27. Nustačius, kad Biuro darbuotojas atliko lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą, priklausomai nuo padaryto pažeidimo pobūdžio, jam gali būti taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose teisės aktuose nustatytos priemonės.

28. Biuro darbuotojai ar kandidatai į laisvas darbo vietas, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Biurą. Kreipimasis į Lygių galimybių

kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teismė teisės aktų nustatyta tvarka. Biuras įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

29. Kai paaiškėja, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys laikomas rimtu ir netoleruotinu darbo pareigų pažeidimu, dėl kurio gali būti taikoma atitinkama atsakomybė.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

30. Su Politika supažindinami visi Biuro darbuotojai. .
 31. Politika yra tvirtinama ir keičiama Biuro direktoriaus įsakymu.
 32. Už Politikoje numatytų lygių galimybių ir įvairovės principų laikymąsi ir priemonių įgyvendinimą yra atsakingas Teisės ir personalo skyriaus vedėjas.
-